

Для водопровідно-каналізаційного господарства стратегічним напрямом є збереження відносно крупних підприємств (об'єднання невеликих водоканалів). Для залучення зовнішнього інвестування слід використовувати форми оренди, концесії, корпоратизації та акціонування, контракти на управління і "Build-operate-transfer", коли до реінжинірингу й управління оновленими водоканалами залучається спеціалізована компанія.

Підприємства централізованого теплопостачання реформуються за схемою водоканалів у разі задовільного стану мереж або подрібнюються по мікрорайонах, технологічних процесах (виробництво, передача, збут теплової енергії), переорієнтовуються на організацію індивідуального або будинкового опалення та гарячого водопостачання. Модернізація теплового господарства не потребує значних капіталів. Більша доступність невеликих інвестицій, а не ефективність централізації теплопостачання, визначатиме тип майбутніх підприємств теплоенерго.

АСПЕКТИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ОЗЕЛЕНЕННЯ

О. М. БУРАК, к. е. н.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова
ledanext@mail.ru*

Стратегічне управління на підприємствах сфери озеленення слабо організоване, незважаючи на тривалий період реформування галузі і державне сприяння розвитку конкурентного середовища.

Вивченням проблем сфери озеленення на сьогодні активно займається В.В. Червоний, а основи моделі турбулентності середовища були запропоновані І. Ансоффом.

На прикладі СКП «Харківзеленбуд» було досліджено аспекти стратегічного управління підприємствами сфери озеленення.

Більшість підприємств вищевказаної галузі не має чітко сформульованих місії, стратегічного бачення та дерева цілей, у тому числі СКП «Харківзеленбуд». Частіше елементи стратегічного управління представлені на підприємствах сфери озеленення, що стали акціонерними товариствами.

Система стратегічного управління на СКП «Харківзеленбуд» має бути представлена розробкою поетапного плану впровадження змін, пакету необхідних стратегічних документів, а також формуванням відповідної управлінської структури.

Нами пропонується наступне формулювання місії для СКП «Харківзеленбуд»: «утримання й створення зелених насаджень і об'єктів благоустрою для забезпечення якісної і комфортної життєдіяльності жителів міста Харкова».

За І. Ансоффом турбулентність середовища визначають такі фактори як: рівень стратегічного бюджету, непередбачуваність змін, новизна змін, частота змін. Відповідно до класифікації сфера озеленення відноситься до галузей з низьким рівнем турбулентності.

Крім того, некомерційні галузі дуже рідко використовують переваги турбулентності середовища. Для використання переваг турбулентного середовища сфера озеленення має пройти еволюцію від некомерційної галузі до потенційно комерційної галузі і вже тоді застосовувати стратегічний наступ.

Впровадження системи стратегічного управління на підприємстві забезпечить йому можливості конкурувати з іншими підприємствами на цільових ринках, на які СКП «Харківзеленбуд» вже давно планує вийти. Функціонування в межах існуючих ринків з існуючими послугами вже давно не призводить до стабільної фінансово-економічної діяльності. СКП «Харківзеленбуд» свідомо ізолює себе від можливостей, що надаються новими ринками і сегментами споживачів та новими послугами.

Для обґрунтування напрямків стратегічного розвитку СКП «Харківзеленбуд» необхідно провести оцінку його стратегічного потенціалу.

При проведенні стратегічного аналізу діяльності виявлено, що найбільш розвиненими є кадровий і фінансовий потенціали, найменш – техніко-технологічний потенціал та потенціал фінансового стану. За період 2009-2013 рр. найбільш високий рівень розвитку стратегічного потенціалу у 2010 р., до 2013 р. даний рівень розвитку значно погіршився.

Результати оцінки стратегічного потенціалу свідчать про неефективне керівництво ресурсами і необхідність впровадження стратегічного аспекту управління ресурсами.

Таким чином, слід сказати, що СКП «Харківзеленбуд» і інші підприємства сфери озеленення мають обов'язково впроваджувати

стратегічне управління і використовувати зміни середовища задля підвищення ефективності власної діяльності.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

О. С. ВОРОНІНА, к. е. н.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Антикризове управління – це система організаційно-управлінських заходів щодо окремого підприємства, який потрапив у стан кризи, що зазвичай виражається в неплатоспроможності, яка у разі її затяжного непереборного характеру нейтралізується через процедуру банкрутства. Це складний і трудомісткий процес, який вимагає ретельної розробки, швидкого реагування та негайного впровадження.

Антикризове управління персоналом є складовою частиною антикризового регулювання оскільки саме завдяки людям організація існує. Незалежно від сфери діяльності організації управління персоналом має першорядне значення. Без належним чином відібраних, розставлених і професійно підготовлених людських ресурсів жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити.

У разі неспроможності підприємства або кризи зазвичай основна увага приділяється фінансовим і правовим механізмам, що використовуються в рамках антикризового управління. Щодо персоналу, як правило, проводиться єдиний захід – скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал, але людський ресурс не менш важливий і значимість його внеску в успіх діяльності підприємства величезний.

Антикризове управління персоналом передбачає не тільки формальну організацію роботи з персоналом, але і сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль управління, турботливе відношення до потреб людини, увага до її індивідуальних особливостей і т.ін.

Система антикризового управління персоналом представляє собою сукупність підсистем загального і лінійного керівництва, ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій і зв'язків між ними.